

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS:

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2017”**

**PARA OBTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE
EMPRESAS.**

PRESENTADO POR:

• BACH. HUAYANAY BULLON KARIN PATRICIA.

DOCENTE ASESOR:

• LIC. DIANA HUERTO ORIZANO

HUÁNUCO– PERÚ
2017

DEDICATORIA

A Dios

Porque desde el día que inicie el camino a la excelencia académica, él me acompañó y me dio la fortaleza para cumplir con mis objetivos.

A toda mi familia

A mis padres, hermanas y hermano, quienes me han motivado para seguir adelante brindándome su apoyo, su comprensión, por creer en mí y ayudarme a terminar ese primer gran paso hacia el éxito.

A mi asesora

LIC. Diana Huerto Orizano, como profesional le doy las enseñanzas brindadas por su apoyo en todo el proceso de este proyecto, muchas gracias.

AGRADECIMIENTO

A mis padres Eleodoro y Teodora, quienes en todo tiempo están a mi lado aconsejándome para cumplir con todas mis metas, por acompañarme incondicionalmente en los momentos buenos y malos. Gracias por todo el apoyo en este desafío.

A las profesoras de la Universidad de Huánuco, principalmente a la Mag. Rocio Razmusen Santamaría y Lic. Diana Huerto Orizano, asesora del presente trabajo de investigación, por su apoyo constante e incondicional en el desarrollo de la presente tesis.

A los miembros del jurado, por las observaciones y sugerencias oportunas, que permitieron alcanzar y lograr los objetivos del trabajo.

A la Municipalidad Distrital de Amarilis, al Alcalde y sus trabajadores, quienes contribuyeron en el desarrollar del presente trabajo, por brindarme las facilidades necesarias para el caso; y a todos quienes hicieron posible la realización de esta tesis, por su ayuda y apoyo desinteresado.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INTRODUCCIÓN

RESUMEN

ABSTRACT

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del Problema	9
1.2 Formulación del Problema	11
1.3 Objetivo General	12
1.4 Objetivos Específicos	12
1.5 Justificación de la Investigación	12
1.6 Limitaciones de la Investigación	12
1.7 Viabilidad de la Investigación	12

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación	13
2.2 Bases teóricas	18
2.3 Definiciones conceptuales	33
2.4 Hipótesis	34
2.5 Variables	34
2.6 Operacionalización de variables	36

III. MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de Investigación	37
3.2 Población y muestra	38
3.3 Técnicas de Recolección de datos	40
3.4 Técnicas de Procesamiento de la Información	40

IV. RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos	41
4.2 Contrastación de hipótesis específicas	57

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
5.1 Sobre la variable independiente	59
5.2 Sobre la variable dependiente	62
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	71
GALERIAS FOTOGRAFICOS	78

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un tema muy importante hoy en día en todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización para así alcanzar un mejoramiento de la gestión, sin perder de vista a su capital humano.

Esto no ocurre en entidades y de aquí que para llegar a un nivel donde los empleados alcancen todo su potencial productivo y creativo es necesario la aplicación de la motivación laboral en el trabajador mejorando el clima organizacional de la municipalidad reflejando la gestión en el distrito de Amarilis. incrementando la productividad y el rendimiento laboral. El elemento esencial que debe de estar presente dentro de las instituciones, ya que trae numerosos beneficios a nivel organizacional, así como para los colaboradores que trabajan en ella. En la actualidad es más frecuente que las instituciones se preocupen por el bienestar de sus colaboradores e incluso les tomen en cuenta para la toma de decisiones o cambios que quiera realizar la misma, considerando que la satisfacción es un factor que puede influir en la calidad de vida, pero también en la calidad del trabajo desempeñado por el colaborador, es por ello que la presente investigación pretende conocer si existe relación entre motivación laboral y el clima organizacional que pueda conocerse la relación de la misma dentro de la institución. De esta forma, la productividad de una organización o institución depende en gran medida de un buen desempeño de los trabajadores, por lo que, a mayor rendimiento y mayor bienestar para los mismos, mejor será su calidad productiva. El objetivo de esta tesis es determinar cómo se relaciona la motivación laboral en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

RESUMEN

En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven cada vez más escasos, cada vez es necesario entender aquello que influye el rendimiento de las personas en el trabajo, es así que el clima organizacional establece la forma en la que el individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su desempeño, su satisfacción, etc.

El clima organizacional constituye la calidad de una organización y determina el comportamiento de un individuo, aunque sus determinantes son difíciles de identificar porque no se sabe si son las políticas de dirección de la institución, el estilo de liderazgo del patrón u otro componente del clima.

Por ello es necesario identificar el clima de la organización, saber cuáles son las dimensiones que causan la mayoría de los problemas y sobre las cuales se puede intervenir. Precisamente por ello, el presente estudio busca identificar el clima organizacional de la MUNICIPALIDAD DE AMARILIS y mejorarla aplicando la motivación laboral.

Para esta investigación veremos en el capítulo I, la Descripción del Problema, la Formulación del Problema: El Objetivo General y Específicos, Justificación de la investigación, Limitaciones de la Investigación, Viabilidad de la Investigación. En el capítulo II se apreciará: El marco teórico, Los antecedentes, Las bases teóricas, La hipótesis, la Operacionalización de variables. En el capítulo III, observaremos la metodología de la investigación, Nuestra población y muestra a estudiar y la forma de recolección de datos aplicados. En el capítulo IV: se observa los resultados obtenidos por la investigación y la contratación de la hipótesis general y específicas, y por último observaremos la discusión de resultados de la variable independiente y la variable dependiente, lo cual, apreciaremos también las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación lograda y comprobada, para ello, se cuenta con galerías fotográficas.

SUMMARY

In these changing times when values evolve rapidly and resources become increasingly scarce, it is increasingly necessary to understand what influences the performance of people at work, so the organizational climate establishes the way in which the Individual perceives their work, performance, performance, satisfaction, etc.

The organizational climate is the quality of an organization and determines the behavior of an individual, although its determinants are difficult to identify because it is not known whether the institution's leadership policies, the boss's style of leadership or another component of the climate.

It is therefore necessary to identify the climate of the organization, to know which are the dimensions that cause most of the problems and on which it can intervene. Precisely for this reason, the present study seeks to identify the organizational climate of the AMARILIS MUNICIPALITY and to improve it by applying the labor motivation.

The present study has been developed in four chapters; In Chapter I, Problem Description, Problem Formulation: The General and Specific Objective, Justification of Research, Limitations of Research, Feasibility of Research. In Chapter II we will see: The Theoretical Framework, The Background, Theoretical Basis, The Hypothesis, The Operationalization Of Variables. In Chapter III, we will observe the Methodology of Research, Population and Sample to study and the form of data collection applied. In chapter IV: The results obtained by the investigation and the contracting of the general and specific hypothesis are observed, and finally we will observe the discussion of results of the independent variable and the dependent variable, where we will also appreciate the conclusions and recommendations of the Present research accomplished and proven, for it, it counts on photographic galleries.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

La Motivación Laboral surge en el año de 1700, en Europa, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde muchas personas producían operando máquinas; los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron.

Actualmente uno de los problemas más urgentes que tienen todas las empresas modernas es ver como motivar a todo su personal, para aumentar la satisfacción e interés en el trabajo, puesto que al no tener al personal motivado existe insatisfacción del cliente (interno o externo) ya que ofrecen servicios de baja calidad.

En el Perú existen empresas que le dan mucha importancia a las expectativas de su talento clasificando de acuerdo a sus habilidades y conocimientos; son claras en definir lo positivo y lo que falta por mejorar.

Según **Betzhold (2006)**, la investigación del clima organizacional partió del experimento diseñado por Lewin, Lippit y White en 1939, para estudiar el efecto de determinados estilos de liderazgos. Demostrándose finalmente que los diferentes tipos de liderazgos dieron lugar a muy diferentes atmósferas sociales. Dentro de estas investigaciones se encuentran las de Elton Mayo 1880-1949, quien encontró elementos muy importantes que explicaban las necesidades internas del ser humano, presentando la organización como el espacio donde se realizaba la actividad social más importante del ser humano.

Finalmente, Rubio (2003), distinguió una novedosa relación entre directivos y trabajadores. Desde que este tema resultó de mucho interés para los estudiosos ha sido nombrado de diversas formas: atmósfera, medio ambiente, estado de ánimo de la organización, clima laboral, clima psicológico, etc.

En nuestra actualidad está plenamente comprobado que las diferencias culturales, raciales, de nacionalidad, religión, influyen no solo en la percepción que toda persona tiene del mundo, sino en los

comportamientos frente a las realidades de la vida cotidiana y lo que para otros es importante, para otros no lo son.

Hernández y Arrimón exponen que la empresa pública pretende una maximización del bienestar social, pero existen aspectos que hacen difícil este propósito como la multiplicidad de objetivos, ya que los funcionarios en la mayoría de los casos buscan diferentes metas, un cambio de gobierno puede provocar cambios radicales en sus direcciones, así mismo existen grupos negativos que presionan y controlan influyendo sobre la gestión buscando su propio interés y no de la colectividad.

Con respecto, a la motivación del personal en la Municipalidad Distrital de Amarilis, se observó que los personales son capacitados, referente a la comunicación interpersonal el trabajador en esta institución es muy buena.

En cuanto al clima organizacional en esta institución Edil, se observó que el ambiente de trabajo no es ideal. Es decir, que existen factores limitados para generar un buen clima organizacional, no contribuyen al buen desenvolvimiento cada uno de los trabajadores, ambiente de trabajo la institución muy reducida.

Finalmente, la productividad laboral de los trabajadores de la institución, no es lo óptimo. Debido a los diversos factores que se ha mencionado en los párrafos anteriores y todo ello representa el reflejo de sus desempeños y la gestión edil no llega a cumplir con las expectativas esperadas de la población.

Actualmente la motivación tiene una influencia directa en el clima organizacional de esta institución. Pero todo ello aún no se da la importancia necesaria, Sin embargo, la importancia va depender del adecuado desarrollo que se pueda dar la entidad. Esto implica brindar las condiciones necesarias al trabajador de esta institución que son factores determinantes en el clima organizacional. Ya que ello determina el desempeño laboral del personal y esto a su vez refleja en la gestión edil.

En cuanto al espacio donde se desarrolla la investigación es en la Municipalidad de Amarilis Cabe destacar aquí, que los factores ambientales y factores externos, no le favorecen en el desarrollo del

trabajo del personal, debido a que las condiciones del entorno necesitan aun mejorar, en el caso de la motivación extrínseca el indicador sobre capacitación es el menos apropiado o ejecutado por la institución, para el caso del clima organizacional al ambiente físicos como; infraestructura, distribución de espacio, no es el más favorable dentro de la institución; asimismo la estructura organizacional, la normativa que regula esta estructura como los documentos de gestión como el MOF, ROF, CAP, el personal si tiene conocimiento adecuado y oportuno.

Cabe mencionar que el ser humano necesita ser valorado y reconocido como un ser integral dentro de una organización. Es decir, el ser humano necesita toda la atención necesaria para cumplir una adecuada labor.

El propósito de este trabajo de investigación es aportar indicios referente motivación y el clima organizacional a todo el trabajador de la institución Edil y proponer alcances que permitan entenderlos, así como mejorarlos.

1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Habiendo observado en esta institución edil sujeto de la investigación se puede Formular los problemas de la siguiente manera:

1.2.1. PROBLEMA GENERAL.

¿Cómo se relaciona la Motivación Laboral en el Clima Organizacional en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2017?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el Clima Organizacional en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2017?
- ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el Clima Organizacional en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2017?

1.3.OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se relaciona la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017.

1.4.OBJETIVOS ESPECIFICIOS.

- Analizar cómo se relaciona la motivación intrínseca con el Clima Organizacional en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2017.
- Analizar cómo se relaciona la motivación extrínseca con el Clima Organizacional en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2017.

1.5.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- **Justificación teórica.** – La presente investigación usa información conceptual para contrastar una realidad, el mismo que deriva de nuevos conocimientos para la posterior aplicación de los factores Motivaciones en el Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- **Justificación Practica.** - La presente investigación estudia variables que son estudiadas en la ciencia administrativa en las diferentes materias, permitiendo que el tesista use estos elementos para explicar lo que se propone analizar en la formulación del informe final.
- **Justificación metodológica.** – Mediante la investigación se determinará la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional.

1.6.LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Es la recopilación de datos de los trabajadores de la Municipalidad ya que en algunas áreas los personales trabajan fuera de la Municipalidad.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION

La investigación es viable por la disponibilidad de información existente, la relevancia que significa sus resultados, así como, por la aplicación de la metodología para su desarrollo teórico, estadístico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

➤ **Yolanda Olvera Zapata, (2013), “ESTUDIO DE LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DEL ÁREA COMERCIAL DE LA CONSTRUCTORA FUROIANI OBRAS Y PROYECTOS”,** Universidad de Guayaquil, Ecuador, De acuerdo al análisis de los resultados de la investigación referente al estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral, se determinan las siguientes conclusiones:

- Los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos.
- Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectación, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora FUROIANI.
- Los resultados de las evaluaciones de desempeño revelan que el 50% obtuvo una puntuación aceptable, dentro de este grupo se encuentran 15 empleados del proyecto Napoli y 4 de Ciudad Santiago, mientras que el otro 50% del grupo evaluado obtuvo una puntuación regular, en el cual se encuentran 19 empleados de Ciudad Santiago.
- Los empleados del área comercial reciben los mismos beneficios económicos (bonos, premios, % comisión, movilización, entre otros), pero en los no económicos existen algunos beneficios que los empleados del proyecto Napoli

reciben y que los de ciudad Santiago no, por lo que existe inconformidad. La empresa FUIROANI Obras y Proyectos lleva a cabo un sistema de reconocimiento monetario atractivo, pero ellos no solo desean ser reconocidos de ésta forma, sino a través de un reconocimiento no económico que le otorgue prestigio personal y profesional.

- Haciendo un análisis de los factores considerados de importancia por el personal encuestado, y su relación con las calificaciones obtenidas en las evaluaciones de desempeño demostraron que existe una influencia negativa entre los factores motivacionales de los empleados y su desempeño laboral.
- Además, podemos determinar que según el último informe de clima laboral realizado en el proyecto Ciudad Santiago no se está cumpliendo con las expectativas del personal con respecto a los factores motivacionales.

➤ **Rodrigo Cristian Cuitiño Nova – Cristian Patricio Rodríguez Lineman, (2013), “ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL BASE DE PUERTO MONTT”, UNIVERSIDAD AUSTRAL, CHILE.** Al concluir el estudio en el que se midió el Clima Organizacional existente en el Hospital Base de Puerto Montt, se pudo constatar que la percepción que tienen los funcionarios de su Organización es regular, debido a que la mediana obtenida es igual a la mediana teórica. Esto significa que el clima existente en el hospital no es alarmante, pero tampoco es favorable para la Organización, por lo cual es necesario realizar mejoras para lograr un ambiente ideal. Analizados los datos, se pudo determinar que existen diferencias significativas en la percepción que tiene cada funcionario del ambiente en la Organización como una Institución, en comparación con la percepción del ambiente en su respectiva unidad de trabajo, situándose estas diferencias en las dimensiones Estructura, Calidez, Apoyo, Estilo de supervisión y Motivación laboral. Debido a que se obtuvo como resultado, que sólo nueve de las 14 dimensiones fueron evaluadas iguales, para

la alternativa totalidad y la alternativa unidad o sección, se acepta la hipótesis planteada, la cual es: “Existen diferencias significativas, en la percepción que tiene cada funcionario, del ambiente en la Organización como una institución en comparación con la percepción del ambiente en su respectiva unidad de trabajo”.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

- **Elsa Orué-Arias, (2010). “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PERUANA”,** Perú, UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES. Llego a los Resultados: La relación entre las variables inteligencia emocional y desempeño del trabajador fue directamente proporcional en todos los casos. Conclusiones: Los trabajadores de las áreas críticas de la empresa, como fundición, poseen un nivel bajo de inteligencia emocional, a diferencia de las otras áreas que tienen un buen desempeño como construcciones metálicas, cuyo nivel de inteligencia emocional es considerablemente mayor.
- **Jorge A. Alva Fructoso, Luz A. Domínguez Díaz, Luz A. Domínguez Díaz, (2013). “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO DE CHIMBOTE”,** Perú, Universidad San Pedro de Chimbote. El presente trabajo de investigación se elaboró con el objetivo de determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote en el 2013. Fue una investigación cuantitativo-descriptiva-correlacional con un diseño no experimental transversal, que se trabajó con una muestra de 332 trabajadores de esta casa de estudios, y para recolectar los datos se utilizaron dos instrumentos (cuestionarios tipo escala). Los datos se procesaron con los programas Excel y SPSS, y para comprobar la hipótesis se empleó la prueba χ^2 , la correlación de Pearson y un análisis de regresión múltiple. Se determinó que sí existe relación entre el clima organizacional y la

satisfacción laboral, por lo que la comunicación y las condiciones laborales son las dimensiones del clima organizacional más determinantes para la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES.

- **Roberto Murrieta Lozano, (2016), “MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE CONTINGENCIA TINGO MARIA”** Huánuco, UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO- PERU. Llego a la siguiente conclusión que el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación laboral; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación laboral.

El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar modernamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral.

Al inferir el valor “P” de la prueba de chi cuadrado para el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral, el cual manifiesta que existe relación. Así mismo podemos medir el grado de relación con la prueba de r de Spearman la cual nos da un valor de 0,366 el cual nos manifiesta una baja relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

- **Pajuela Villanueva, Daniel Ángel, (2016) “CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CALIDAD DE SERVICIO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO SEDE PACHITEA, PERIODO 2016”**, HUÁNUCO, UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO – PERÚ. El presente trabajo de investigación, tipo tesis, para optar al grado académico de magister en Gestión Pública titulado: Clima Organizacional en la Calidad de Servicio de la corte superior de Justicia de Huánuco Sede Pachitea, periodo 2016, se desarrolló en los meses de julio, agosto y setiembre del presente año, en la muestra compuesta por toda la población del personal

que laboran en la corte superior de justicia, 13 personas, desde jueces, asistentes judiciales, especialistas de audiencia, asistentes de informática y secretarías. El objetivo principal consistió en determinar la relación que ejerce el clima organizacional en el nivel o calidad de servicio que la corte ofrece a sus usuarios. Una vez aplicado los instrumentos de recolección de datos, se pudo aplicar la prueba de correlación R de Pearson, por medio del software estadístico SPSS, el dato que se obtuvo ($r = 0.00$) fue un valor inferior al nivel de significancia ($n = 0.05$), por lo tanto, se puede demostrar que las variables (independiente = clima organizacional) y (dependiente= calidad de servicio) guardan una relación positiva y directa. Por ende, al tener un mejor clima organizacional, el servicio proporcionado por esas personas, va ser mejor. Por medio del procesamiento estadístico de la información, se puede conocer que un 30.8% de los trabajadores, manifiesta que está totalmente de acuerdo que dentro de la corte se cuenta con independencia y autonomía para realizar las labores encomendadas y que un 15.4% está de acuerdo que las normas y reglas de convivencia internas son las correctas. Por otra parte, el 52.5% de los usuarios que acuden a la corte expresan que están en desacuerdo que al momento de ingresar a la corte son recibidos con un saludo cordial y que un 26.3% está de acuerdo que al momento de realizar algún trámite se recibe una atención adecuada. Luego de varios meses, en que se estuvo interactuando y analizando la realidad situacional de la corte superior, se pudo percibir ciertos inconvenientes y problemas que tan solo se originan por creencias preconcebidas de las personas; o por mal entendimientos, lo que ocasiona que, dentro de las labores diarias, la comunicación interpersonal en las oficinas sea mínima, repercutiendo negativamente en el servicio que se le brinda al usuario.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SOBRE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:

LA MOTIVACIÓN.

Es un asunto interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una conciliación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño. **Serra, D. (2008).**

Así mismo definen la motivación como el resultado de la interacción de los individuos con la situación. También agregan que son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. **ROBBINS, S. y JUDGE, T. (2009).**

Para el autor **CHIAVENATO, I. (2011)**, nos dice que los factores internos que interceden en la conducta del ser humano es la motivación. No es fácil definir el concepto de motivación, pero de manera general, motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de una manera determinada o que da origen, por lo menos, a una disposición concreta, a un comportamiento específico; en ese aspecto, la motivación se relaciona con el sistema de razón de la persona.

MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO.

Según **NEWSTROM, J. (2011)**. Es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se trasfiera de ciertas maneras. La motivación del trabajo es una combinación de la fuerza psicológica dentro de cada persona, y en los empleados tiene un interés vital en tres elementos de ella:

- Dirección y enfoque de la conducta (factores positivos son la confiabilidad, creatividad, sentido de ayuda, oportunidad; factores disfuncionales son los retrasos, ausentismo, retiro y bajo desempeño).
- Nivel del esfuerzo aportado (contraer compromiso pleno con la excelencia, en lugar de hacer apenas lo suficiente para salir adelante).
- Persistencia de la conducta (mantener repetidas veces el esfuerzo en contraste con su abandono prematuro).

MOTIVAR MEDIANTE EL DISEÑO DEL TRABAJO.

Según **ROBBINS, S. y JUDGE, T. (2009)**, refieren que las investigaciones acerca de la motivación se establecen cada vez más sobre enfoques que relacionan los conceptos motivacionales con cambios en la manera en que están estructurado el trabajo.

El modelo de las caracterizas del trabajo Dicho modelo fue creado por J. Richard Hackman y Greg Odham citado por Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy sugieren que cualquier trabajo queda detallado en términos de las cinco dimensiones fundamentales siguientes:

- **Variedad de aptitudes:** Grado en que el trabajo se requiere que se ejecuten actividades diferentes de modo que el trabajador utilice cierta cantidad de aptitudes y talentos.

- **Identidad de la tarea:** Grado en que el puesto requiere completar un elemento de trabajo total y reconocible.
- **Significancia de la tarea:** Grado en que las tareas laborales tienen consecuencias sustanciales en las vidas o actividades de los individuos.
- **Autonomía:** Grado en que el empleado proporciona libertad sustancial, independencia y discrecionalidad, el individuo puede tomar sus propias decisiones para que programe sus labores y determine los procedimientos adecuados para llevarlo a cabo.
- **Retroalimentación:** Grado en que la realización de las tareas de trabajo, se necesita para su puesto y da como resultado que el colaborador reciba información directa y clara y concisa sobre la eficacia de su desempeño.

SOBRE LAS DIMENSIONES:

2.2.1.1. PRIMERA DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

La motivación intrínseca es aquélla que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal.

Una persona intrínsecamente motivada utiliza al fracaso como una experiencia de aprendizaje

Motivación intrínseca en el trabajo

- La motivación intrínseca laboral está determinada por las actividades que se realiza en el centro del trabajo.
- Busca satisfacer necesidades superiores, derivadas de la actividad laboral en sí misma y con control interno.
- No desaparece, aunque ya se posea.
- La actividad laboral es un fin en sí misma.

INDICADORES DE LA PRIMERA DIMENSIÓN

➤ Teoría de la Jerarquía de las Necesidades.

La teoría de la motivación mejor conocida como la jerarquía de las necesidades, establecida por **ABRAHAM MASLOW .M (1991)**, quien determinó que, dentro de cada individuo, existe una jerarquía de cinco necesidades entre estas se pueden encontrar:

- Necesidades fisiológicas; relacionadas al hambre, sed, refugio, sexo y otras.
- Necesidades de seguridad; está dada desde el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- Necesidades sociales; encontramos como el afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación y la amistad.
- Necesidad de estima; como el respeto a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.
- Necesidad de autorrealización; incluye desde el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Aunque las necesidades nunca se satisfacen por completo, aquella que alcanza un gran nivel de satisfacción deja de motivar.

2.2.1.3. SEGUNDA DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Estos motivos estimulan a realizar la acción, es decir, están determinados por esas recompensas externas. Con la finalidad de conseguir recompensas, y no la propia acción en sí. Es decir que la motivación extrínseca está relacionada con todo lo relativa al exterior.

Motivación extrínseca en el trabajo.

- Determinada por el estímulo e incentivos que proceden de la acción o conducta

- Los factores motivadores externos funcionarán siempre que el trabajador no los tenga, los desee y perciba que puede obtenerlos.
- La actividad laboral es un medio para obtener un fin.

➤ **Teoría de las necesidades de McClelland.**

Durante esta teoría se determina que el logro, el poder y la afiliación estas tres necesidades importantes que ayudan a la motivación a explicar.

- Necesidad de logro. Esta necesidad de salir adelante, por tener éxito con relación a los estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.
- Necesidad del poder. Necesidad de poder sobresalir de una manera que alcanzaría sus aspiraciones de liderar.
- Necesidad de afiliación. Deseo de interrelacionarse de forma: amigables, cercanas y sociables.

CAPACITACIÓN

la Capacitación, es un proceso educativo a corto plazo, que es planeado y organizado, a través del cual el personal de una empresa u organización, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para ampliar su eficacia en el logro de las metas que se propone, la organización en la cual se desempeña.

Tipos de capacitación

Existen dos tipos de capacitación que son:

- **La inmanente:** es el producto del intercambio de las experiencias o fruto de la creatividad de alguno de los integrantes, el mismo que será transmitida al resto de sus compañeros.
- **La inducida,** la enseñanza procede de alguien extraño al grupo, por ejemplo, los cursos que se enseñan en las empresas. Según la página web

<https://www.definicionabc.com/general/capacitacion>

REMUNERACIÓN

Es algo que, en la mayoría de los casos, se constituye antes de que se lleve a cabo el trabajo. De este modo, la persona que es contratada puede decidir de antemano si el mismo le conviene o no, de acuerdo al pago que reciba a cambio. Sin embargo, cuando los trabajos no son regulares, muchas veces la remuneración o el pago puede cambiar durante o a la finalización del mismo, lo cual puede significar un problema importante y casi ético para el trabajador.

Es importante señalar que, en las sociedades urbanas e industriales, la necesidad de regularizar y controlar la remuneración de los sectores trabajadores se hizo cada vez más importante. Así, en la mayoría de los países existe una legislación laboral que se usa para determinar el derecho del trabajador a reclamar por una remuneración justa de acuerdo al trabajo realizado.

<https://www.definicionabc.com/social/remuneracion>

COMUNICACIÓN.

Es la transferencia de información o de significado de una persona a otra. Dicho de otra forma, mediante el cual se transmite información y significados de una persona a otra. La comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos. En toda comunicación existen por lo menos dos personas: el emisor y el receptor. Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes. Según Idalberto CH (2007).

SISTEMA DE ROTACIÓN DEL PERSONAL

Es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados.

Se da por dos casos:

- **El flujo de salidas (desvinculaciones, despidos y jubilaciones):** desvinculación por decisión de los trabajadores ocurre cuando un trabajador decide por motivos personales o profesionales terminar la relación de trabajo con el empleador. Depende de dos percepciones: la primera es de insatisfacción del empleado con el trabajo; la segunda, la cantidad de alternativas atractivas que ve fuera de la organización.
- **El flujo equivalente de entradas (admisiones):** Desvinculación por decisión de la organización (despidos): ocurre cuando la organización decide despedir empleados, sea para sustituirlos por otros que tengan más perfiles a sus necesidades, para corregir problemas de selección inadecuada o para reducir la fuerza laboral. Los cambios efectuados en el diseño de los cargos producen transferencias, nuevos puestos, tareas compartidas, reducción de horas de trabajo y despido de empleados. Para reducir el impacto de estos cambios organizacionales, se recortó las horas extras, congelación de contrataciones, reducción de la jornada de trabajo, el trabajo en casa y, sobre todo, el reciclaje profesional a través del entrenamiento continuo e intensivo, si el despido es indispensable, las organizaciones utilizan criterios discutidos y negociados con los empleados o los sindicatos, para evitar problemas de reducción de la moral y lealtad que afecten la productividad. Según **Idalberto Chiavenato (2007)**.

2.2.2. SOBRE LA VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL.

Según **(CHIAVENATO I. , Administración, 2007)**. El Clima Organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes. De tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes. El clima organizacional es alto y favorable en aquellas situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevan la moral. Es bajo y desfavorable en las situaciones que frustran esas necesidades.

TEORÍA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT.

La teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, permite representar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa. El fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación, mencionaremos las características del clima organizacional:

- Características del entorno en donde se desempeña la organización, las cuales pueden ser internas o externas.
- Interpretación de estas circunstancias por parte de los miembros de la organización.
- Las estructuras y los integrantes de las organizaciones forman un sistema organizacional dinámico. Estamos ante un concepto que está cambiando constantemente.

BENEFICIOS DE UN BUEN CLIMA EN LA ORGANIZACIÓN

Un buen clima dentro de la empresa puede suponer muchos beneficios:

- Mayor rendimiento laboral.
- Mayores beneficios para la empresa.
- Se favorece el trabajo en equipo.
- Los talentos permanecen en la empresa.
- Mayor satisfacción en el trabajo.
- Mayor integración por parte de los trabajadores.
- Los trabajadores colaboran más y dan buenas ideas.
- Mejora la imagen de la empresa.
- La empresa se adapta mejor a entornos competitivos y se enfrenta mejor a los cambios.
- Se consiguen los resultados propuestos.

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Algunos factores que influyen en el clima laboral y a los que hay que prestar atención a la hora de intentar mejorar el clima en la empresa son:

- Relaciones entre compañeros.
- Relaciones entre personal y jefes.
- Líder y estilo de liderazgo.
- Comunicación interna y externa.
- Espacio de trabajo.
- Condiciones de trabajo.
- Motivación en la empresa.
- Política salarial.
- Imagen de la empresa de cara al exterior.
- La propia forma de estar y sentir de la persona
- Factores no relacionados con el puesto de trabajo.

2.2.2.1. TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dentro de una organización se pueden encontrar diversas escalas del clima organizacional:

- **La estructura.** - Representa la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la cantidad de reglas, los procedimientos, los trámites, las normas, los obstáculos, entre otras limitaciones.
- **La responsabilidad.** - Es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la autonomía en la toma de decisiones.
- **La recompensa.** - Es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la recompensa recibida por la tarea realizada.
- **El desafío.** - Se refiere a los riesgos que deben afrontar en el desarrollo de los objetivos organizacionales.
- **Las relaciones.** - Son las percepciones de los miembros de la empresa sobre el ambiente de trabajo, es decir las buenas relaciones entre pares y subordinados.
- **La cooperación.** - Es lo que sienten los miembros de la organización sobre la ayuda que reciben de los directivos y los demás integrantes de la empresa.

PRIMERA DIMENSIÓN: AMBIENTE FÍSICOS

Comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otro.

- **Temperatura:** La temperatura es una variable donde existen grandes diferencias individuales. Así que, para maximizar la productividad, es importante que los empleados trabajen en un ambiente en el cual la temperatura esté regulada de tal manera que caiga dentro del rango aceptable del individuo.
- **Ruido:** La intensidad del ruido se mide en decibeles, la cual es una escala logarítmica. Una diferencia de 10 decibeles en la intensidad es realmente 10 veces la diferencia en el nivel del sonido. La evidencia de los estudios del ruido indica que ruidos constantes o predecibles generalmente

no causan deterioro en el desempeño en el trabajo. Si lo hay, es a niveles de cerca de 90 decibeles, lo cual es equivalente al ruido generado por un tren subterráneo a seis metros.

- **Iluminación:** La intensidad adecuada de luz depende de la dificultad de la tarea y de la precisión requerida.

El diseño del lugar de trabajo: Comprende:

- **Tamaño:** Definido por el metro cuadrado por empleado. el hecho de que el estatus y el espacio estén altamente correlacionados demuestra el valor simbólico que tiene la cantidad de espacio que uno controla. En los rangos de la gerencia, el espacio de oficina puede ser la más anhelada y peleada de todas las recompensas que la organización ofrece, después del dinero y los títulos. Debido a que connota logro y rango, no es raro que las organizaciones, especialmente las grandes, definan los metros de espacio para cada nivel en la jerarquía, debido a que el estatus es la determinante clave en el tamaño del lugar de trabajo, las desviaciones de este patrón probablemente disminuyan la satisfacción en el trabajo para aquellos individuos que se perciben a sí mismo en el límite de la discrepancia.
- **Distribución:** Se refiere a la distancia entre la gente y las instalaciones, influye de manera significativa en la interacción social.
- **Privacia:** Es en parte una función de la cantidad de espacio por persona y la distribución de ese espacio. También está influido por los muros, divisiones y otras barreras físicas. La mayoría de los empleados desea una gran cantidad de privacidad en sus trabajos. Sin embargo, la mayoría de los empleados también quieren oportunidades de interactuar con colegas, las cuales se restringen

conforme la Privacia aumenta. Según **AMORÓS E. (2007).**

DISTRIBUCIÓN DE ESPACIO

Una persona puede utilizar un mismo espacio de trabajo en diferentes periodos de tiempo, por lo que es necesario tener en cuenta las diferencias entre los usuarios en cuanto a su tamaño, distancias de alcance, fuerza y capacidad visual, para que la mayoría de los usuarios puedan efectuar su trabajo en segura y eficiente.

El considerar los categorías y capacidades de la mayor parte de los usuarios en el diseño de lugares de trabajo, equipo de seguridad y trabajo, así como innecesario en los trabajadores, lo que aumenta la seguridad, eficiencia y productividad del trabajador. Según la página web <http://www.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento>.

EQUIPOS DE OFICINA

Hace referencia a todos los instrumentos que se necesitan para el funcionamiento de la oficina, y para llevar a cabo las actividades que se realizan en ella, se pueden incluir: computadoras, mesas, sillas, escritorio, equipo de impresión, equipos de comunicación (fax, teléfono, etc.), dispositivos de seguridad (cámaras de seguridad, equipos equipos biométricos, extintores, señalización), incluidos artefactos menores como post-it, esferos, papeleria, persianas, etc. Todo esto hace parte de todo este equipo de oficina. Es decir, al referirnos a equipo de oficina, realmente nos referimos en un modo amplio, unitotal, a todos y cada uno de los implementos, herramientas, dispositivos, instrumentos, etc., que pudiera hacer y, necesitarse para la realización de una actividad laboral. <https://definiciona.com/equipo-de-oficina/>.

SEGUNDA

DIMENSIÓN:

ESTRUCTURA

ORGANIZACIONAL

La conformación de la estructura orgánica y funciones de un órgano consultor debe ser congruente con la selección del campo de trabajo, tiempo en el mercado, relaciones con el medio ambiente, momento histórico, recursos disponibles y, sobre todo, dirección y objetivos establecidos. Considerando la gama de posibilidades que un negocio de estas características puede adoptar, su organización puede tomar cualquier forma y extensión. Sin embargo, y con el propósito de contar con un punto de referencia. **BENJAMIN F. E (1988).**

La estructura organizacional es una disposición intencional de roles, en la que cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible. La finalidad de una estructura organizacional es establecer un sistema de papeles que han de desarrollar los miembros de una entidad para trabajar juntos de forma óptima y que se alcancen las metas fijadas en la planificación.

Dos definiciones de Estructura organizacional:

- **Mintzberg:** Es el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas y la posterior coordinación de las mismas.
- **Strategor:** Es el conjunto de las funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad deber cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad.

Tipos de estructura organizacional

Es la base fundamental de la empresa donde se realiza las divisiones de las actividades para formar departamentos y posteriormente definir la autoridad con la finalidad de alcanzar los objetivos, pero también todo lo que surge de manera espontánea de la interacción entre los integrantes.

Organigramas línea funcionales

Los organigramas son representaciones gráficas, se les llama líneas funcionales debido a que la división de trabajo, las líneas de autoridad y comunicación se representan de forma gráfica. Para la realización de un organigrama existen significado y reglas en los gráficos, se mencionan algunas, en el caso del staff estas se deben resaltar con unas líneas punteada, líneas como de autoridad deben salir de la parte inferior del rectángulo, deben encerrarse en un rectángulo el título del cargo, de deben incluir los nombres de quien está a cargo del puesto.

SUSTENTO NORMATIVA SOBRE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA MUNIC DISTR DE AMARILIS

MOF: Es un documento que complementa las regulaciones del reglamento de organización y funciones(ROF), contiene la descripción específica a nivel de cargo o puesto de trabajo, desarrollados a partir de la estructura organiza y las funciones generales establecidas en el ROF, así como sobre la base del requerimiento para ocupar los cargo que fueron considerados en el cuadro de asignación de personal (CAP).

El MOF describe con claridad las funciones principales, delimita la magnitud, naturaleza y atribuciones de cada uno de los órganos; así mismo determina la estructura orgánica y las funciones, competencia y facultades que corresponde a cada cargo y los requisitos mínimos que deben reunir las personas para ser asignadas a él.

Para la elaboración del presente manual, se han considerado las disposiciones reguladas en la Directiva N° 002-95/DNR sobre lineamientos técnicos para formular los documentos de gestión en un marco de modernización administrativa, además de otras directivas que regulan

normas para la formulación del Manual de organización y funciones para los gobiernos locales.

ROF: El presente Reglamento de organización y funciones (ROF), de la municipalidad distrital de Amarilis es un documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la Municipalidad Distrital de Amarilis, orienta al esfuerzo institucional y logro de su misión, visión y objetivos contiene funciones generales de la municipalidad y las funciones de las unidades orgánicas que conforman, establecimiento sus relaciones y responsabilidades para alcanzar mayor eficiencia y eficacia en el cumplimiento d sus objetivos a través del buen uso del potencial humano, recursos logísticos y financieros con que cuenta.

El presente reglamento se ha realizado en cumplimiento a lo establecido en el decreto supremo N° 043- 2006-PCM, que aprueba los lineamientos para la elaboración y aprobación del reglamento de organización y funciones ROF por parte de las entidades de la administración pública y se ha aplicado el manual para la elaboración del reglamento de organización y funciones- ROF.

CAP: Es un documento de gestión especialmente para la gestión de recursos humanos o talentos humanos de la Municipalidad de Amarilis ya que ella se establece Los sujetos responsables de implementar y llevar acabo las funciones y acciones planificadas y ordenadas por un determinado periodo y hace referencia a los cargos y no a la plaza ni a las personas.

La metodología utilizado en la formulación del cuadro para asignación de personal – CAP, de la Municipalidad Distrital de Amarilis; ha sido elaborado en la base a la ley Marco de Modernización del Estado n° 27658; la ley Marco del

empleo Público N° 28175 y los lineamientos para la elaboración del CAP de las entidades de la administración Pública que incluye además a los gobiernos locales aprobado con decreto supremo N° 043-2004- PCM y algunas normas , que solo se tomó como marco referencial los ismos que fueron aplicados a nuestra realidad y también gradualmente se implementara la ley N° 30057- Ley Servicio civil y sus reglamentos.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **MOTIVACIÓN LABORAL.** - Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.
- **MOTIVACIÓN.** - Son estados internos que dirigen hacia metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.
- **AUTORREALIZACIÓN.** - Es un camino de autodescubrimiento experiencial en el cual contactamos con el yo real, y vivimos desde esa verdadera identidad. Sólo así sentimos íntegramente nuestra vida y la vivimos con gozo y creatividad.
- **ROTACIÓN.** - Es definida como el cese de la relación laboral, voluntaria y permanente del trabajador con una organización. En la rotación, al contrario de lo que sucede con el absentismo laboral, es un cese definitivo y suelen irse los mejores trabajadores; mientras que en el absentismo es un cese temporal y suelen ausentarse los trabajadores de más bajo rendimiento
- **CAPACITACIÓN.** - Es la actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la cualidad, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

- **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.** - La forma en que se dividen, organizan y coordinan las actividades de una organización.
- **MOTIVACIÓN INTRÍNSECA.** - Hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo
- **MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA.** - Son ajenos a la misma, es decir, están determinados por las contingencias externas. Esto se refiere a incentivos o reforzadores negativos o positivos externos al propio sujeto y actividad.

2.4. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

La Motivación Laboral se relaciona significativamente en el Clima Organizacional en la MUNICIPALIDAD DE AMARILIS 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La motivación intrínseca se relaciona significativamente en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017.
- La motivación extrínseca se relaciona significativamente en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

LA MOTIVACIÓN LABORAL:

DIMENSIONES:

- Motivación intrínseca.
- Motivación extrínseca.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

EL CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES:

- Factores físicos.

- Estructura organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS
V.I MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN INTRINSECA	AUTORREALIZACIÓN	¿Cree usted que el trabajo que realiza lo llevará a una realización personal y/o profesional? ¿El puesto que ocupa actualmente está acorde a su formación profesional? ¿Actualmente siente que el trabajo que hace es importante y válido para usted?
		NECESIDAD DE SEGURIDAD	¿Cree Usted que el puesto de trabajo que tiene es seguro y estable?
	MOTIVACIÓN EXTRINSECA	SISTEMA DE ROTACIÓN DEL PERSONAL	¿Usted está de acuerdo con las rotaciones que se realizan dentro de la institución?
		CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN	¿Considera usted que el tipo de comunicación entre el jefe y subordinado es adecuado?
		NIVEL DE CAPACITACIÓN	¿la municipalidad brinda programas de actualización y capacitación para los personales? ¿con que frecuencia usted recibe capacitación en la municipalidad?
		NIVEL DE REMUNERACIÓN	¿Considera usted que está bien remunerado de acorde al trabajo que realiza en la municipalidad?
	¿Considera usted que existe motivación laboral en la municipalidad de amarilis?		
V.D CLIMA ORGANIZACIONAL	EQUIPOS DE OFICINA	DISTRIBUCIÓN DE ESPACIO	¿El espacio físico es el suficiente para el desarrollo de sus labores?
		EQUIPOS DE OFICINA	¿Usted cuenta con equipos adecuados para realizar su trabajo?
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD	¿usted conoce los reglamentos de la municipalidad? ¿Qué tipo de documentos conoce?
			¿considera usted que dentro de la municipalidad existe buen clima organizacional?

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Investigación Descriptivo – correlacional

3.1.1 Enfoque.

Enfoque cuantitativo: utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. **ROBERTO H.S.(2010)**

3.1.2 Alcance o nivel

La presente investigación es de tipo descriptivo - correlacional. Los estudios descriptivos consisten en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, esto es, detallar cómo son y cómo se manifiestan. Y correlacional porque se busca conocer la relación de la Motivación Laboral y el clima organizacional. **ROBERTO H.S.(2010)**

3.1.3. Diseño.

La investigación corresponde al diseño no experimental, esta investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hace es observar el fenómeno tal como se da en su contexto natural, para posteriormente analizarlo. Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento. Su propósito es describir las variables y analizar su

incidencia e interrelación en un momento dado. **ROBERTO H.S.(2010)**

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 población.

La población del presente estudio estará conformada por 263 trabajadores de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2017.

ESTRUCTURA DE GRUPOS CAPITAL HUMANO		SUB TOTAL PERSONAL
01	Alta Dirección funcionarios	11
02	Personal Nombrados	134
03	Personal contratado	118
TOTAL		263

Fuente: Unidad de Recursos Humanos.

Elaboración: Evaluación propia.

3.2.2. MUESTRA

La muestra será probabilística estratificada, muestreo en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1) e^2 + p \cdot q \cdot z^2}$$

q= Probabilidad de fracaso (0.5)

p= probabilidad de éxito (0.5)

z= tabla de distribución normal 1.96.

N= 263 población

E= margen de error 0.05

n = Muestra

q = proporción

p = proporción
Z = Distribución Normal
N = Población
e = Margen de Error

Resolviendo:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5) (263)}{(263-1) (0.05)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2}$$

$$n = \frac{252.5852}{1.6154}$$

$$n = 157$$

Para Definir los estratos:

$$Ce = \frac{n}{N}$$

Remplazando

$$Ce = \frac{157}{263} \quad \text{donde } Ce = 0,5969$$

ESTRUCTURA DE GRUPOS CAPITAL HUMANO		SUB TOTAL PERSONAL	MUESTRA
01	Alta Dirección funcionarios	11	7
02	Personal Nombrados	134	80
03	Personal contratado	118	70
TOTAL		263	157

FUENTE: Elaboración propia.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTAS	INSTRUMENTO
La Encuesta: Es una técnica en base a una serie de preguntas que puede ser aplicada a una muestra representativa para luego ser tabulada, puede ser rellenada por el encuestado marcando las respuestas, pueden ser masivas e individuales.	EL Cuestionario: Este instrumento nos permite recolectar datos de una muestra grande en un solo momento. El cuestionario será estructurado, porque contiene preguntas cerradas para responder mediante alternativas. Se elaborará 1 solo cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, primero hablara acerca a la motivación laboral y luego sobre el clima organizacional.

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos obtenidos y debidamente calificados, serán procesados mediante la estadística. Los datos serán presentados en cuadros y gráficos y una explicación por cada uno de los resultados obtenidos.

HERRAMIENTAS PARA PROCESAR LOS DATOS	USO
Software Excel	<ul style="list-style-type: none">• Para el procesamiento de las encuestas aplicadas.• Para diseño y presentación de gráficos de circulares
Software Ms office	Para el procesamiento de la información secundaria y formulación del informe final de tesis
Software Ms Power Point	Para presentación del informe final de la tesis durante la sustentación

FUENTE: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1 Cuestionario - Encuesta

CUADRO N° 01

El trabajo que realiza lo lleva a una realización profesional y/o profesional.

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	139	88.54
2	NO	18	11.46
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.
ELABORACIÓN: Propia.



FUENTE: CUADRO N°01

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (1)

La mayoría del personal encuestado (89%) opina que sí, el trabajo lo llevara a una realización profesional, el 11% opina que no lo llevara a una realización profesional.

Por lo tanto, demuestra que un alto porcentaje de trabajadores se sienten bien realizados personal y profesionalmente.

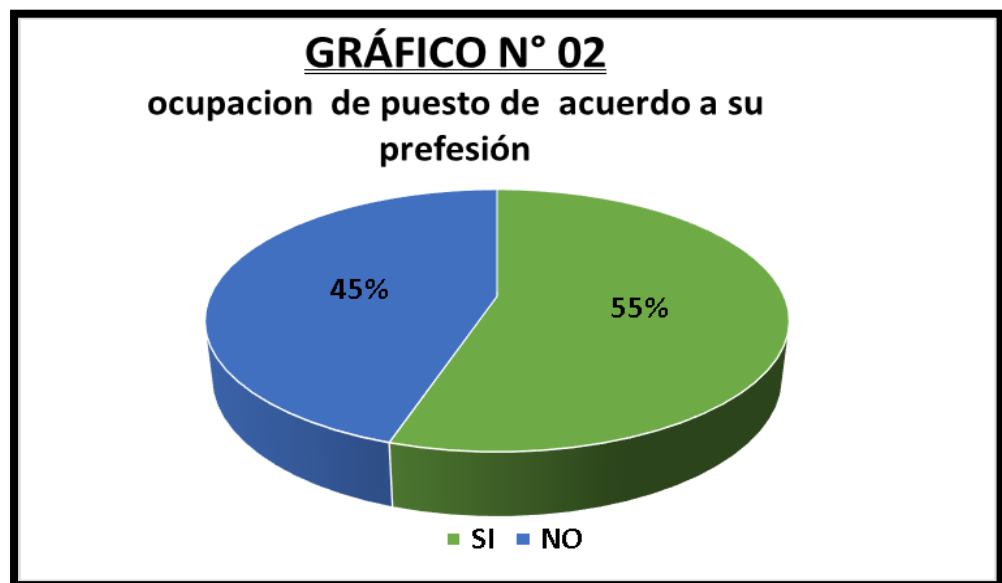
CUADRO N° 02

Ocupación de puesto de acuerdo a su formación profesional.

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	87	55.41
2	NO	70	44.59
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.

ELABORACIÓN: Propia.



FUENTE: CUADRO N°02.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (2)

Los resultados de esta pregunta indican que el 55% del personal encuestado de la Municipalidad de Amarilis están acorde a su formación profesional, el 45% no están acorde a su profesión.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, que el cargo que ocupa Si esta de acorde a su formación profesional.

CUADRO N° 03

El trabajo que hace es importante y válido.

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	150	95.54
2	NO	7	4.46
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.
ELABORACIÓN: Propia.



FUENTE: CUADRO N°03

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (3)

Del total de los trabajadores encuestados el 96% siente que el trabajo que realiza es importante y valido. Solo un 4% de personal considera que el trabajo que realiza no es importante.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, que el trabajo que realiza Si es importante porque cada personal de la institución es una pieza fundamental para poder llevar bien la gestión.

CUADRO N° 04
Estabilidad en el trabajo

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	64	40.76
2	NO	93	59.24
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.
ELABORACIÓN: Propia.



FUENTE: CUADRO N°04

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (4)

En el cuadro se puede observar que el 41% de los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis si se siente seguro y estables en su trabajo, el 59% del personal no se siente seguro en el trabajo.

El 59% de personas no se siente seguro en el puesto de trabajo que ocupa, debido a que existe recorte de personal por falta de presupuesto o cambios de gerentes que se hacen dentro de la municipalidad.

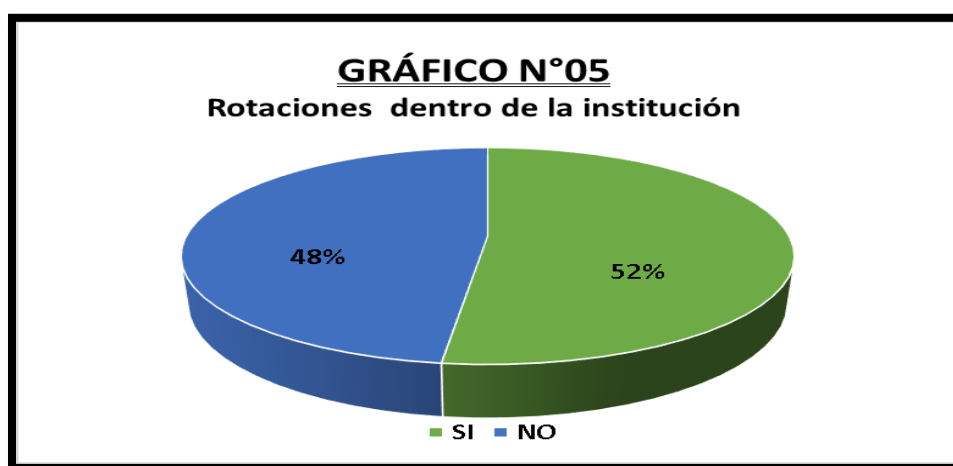
CUADRO N° 05

Rotación del personal.

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	81	51.59
2	NO	76	48.41
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.

ELABORACIÓN: Propia.



FUENTE: CUADRO N°05

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (5)

Del total de los trabajadores encuestados el 52% si están de acuerdo con las rotaciones que se realizan dentro de la municipalidad y el 48 % de los trabajadores no están de acuerdo con las rotaciones que se les hace.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, que, si están de acuerdo con las rotaciones de personal en su mayoría los personales nombrados.

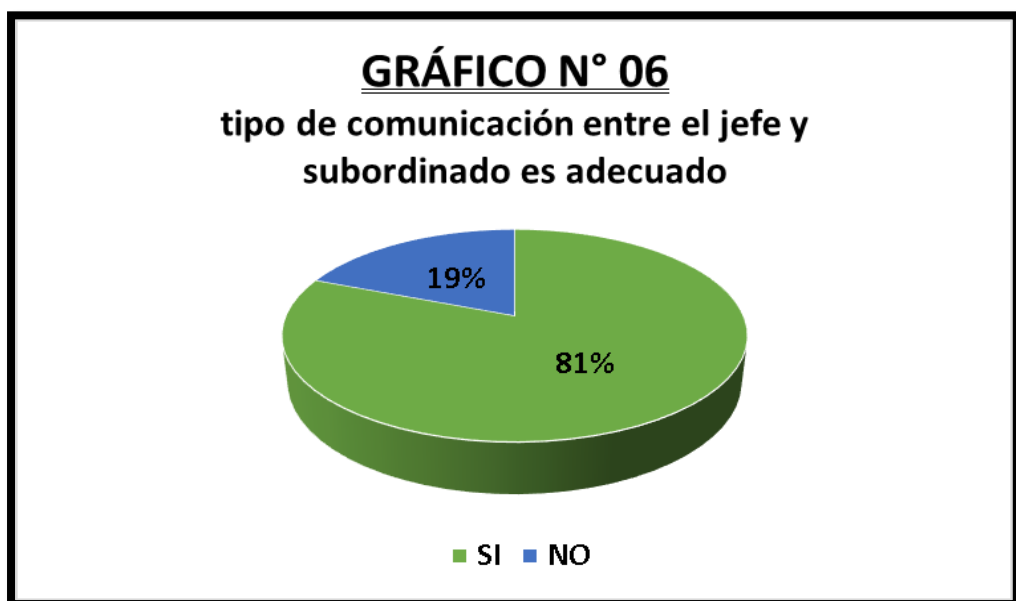
CUADRO N° 06

Tipo de comunicación entre jefe y subordinado.

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	127	80.89
2	NO	30	19.11
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.

ELABORACIÓN: Propia.



FUENTE: CUADRO N°06

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (6)

Del total de los trabajadores encuestados el 81% si tienen una comunicación buena entre el jefe y subordinado y el 19% de trabajadores la comunicación que tienen no es adecuado.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, que si tienen una buena comunicación entre el jefe y sus subordinados dentro de su área de trabajo.

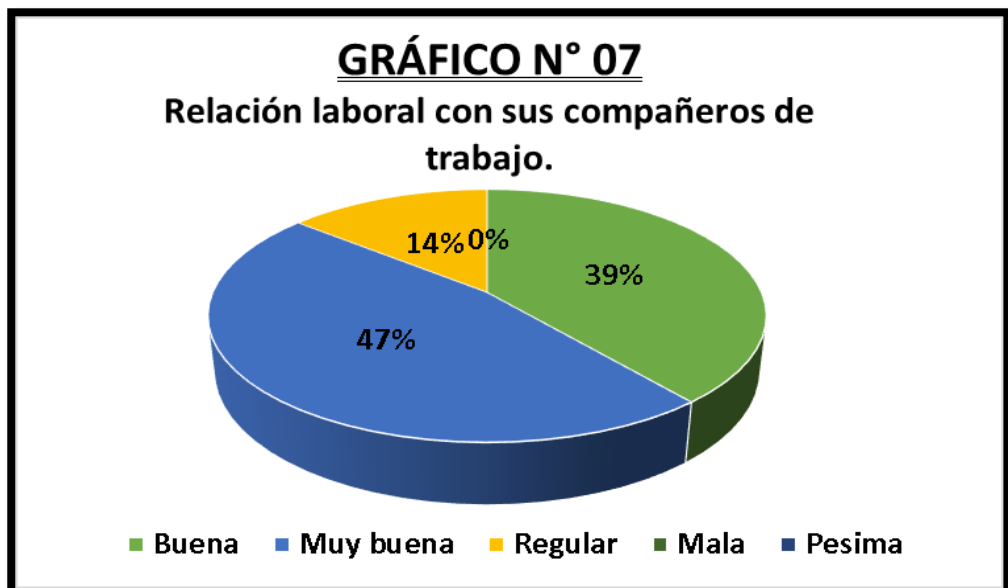
CUADRO N° 07

Relación laboral con sus compañeros de trabajo.

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy buena	62	39.49
2	Buena	73	46.50
3	Regular	22	14.01
4	Mala	0	0.00
5	Pésima	0	0.00
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.

ELABORACIÓN: Propia.



FUENTE: CUADRO N°07

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (7).

De acuerdo al cuadro se observa que el 39% del personal tiene una buena relación laboral, el 47% tiene muy buena relación laboral con sus compañeros de trabajo, el 14% tiene una relación laboral regular y por ultimo ningún trabajador tiene una relación mala ni pésima relación dentro de la municipalidad.

Esto indica según los trabajadores que la relación laboral dentro de la Municipalidad de Amarilis es muy buena

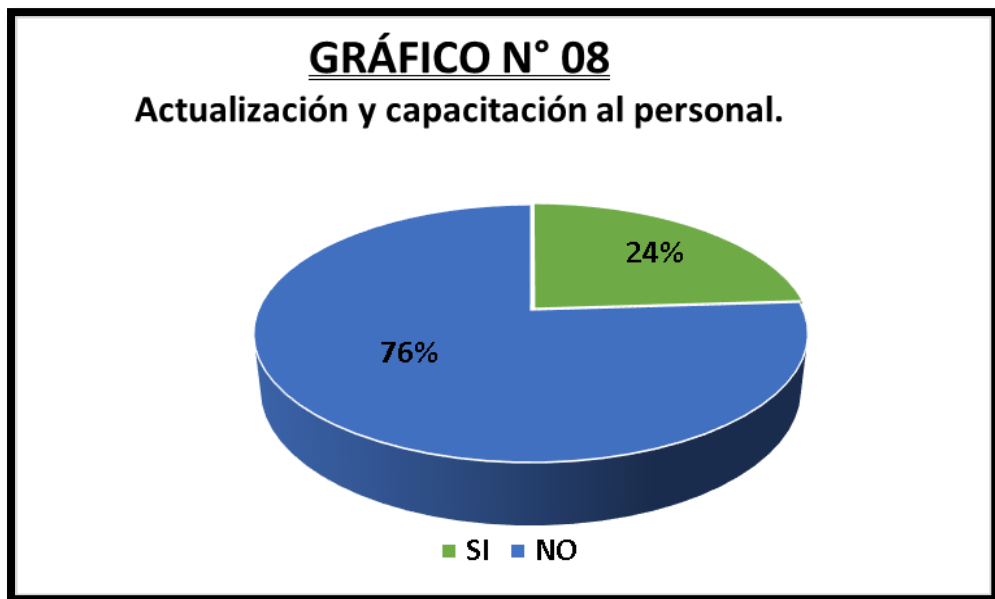
CUADRO N° 08

Actualización y capacitación al personal.

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	38	24.20
2	No	119	75.80
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.

ELABORACIÓN: Propia.



FUENTE: CUADRO N°08

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (8).

De acuerdo al cuadro se observa que el 24% recibe capacitaciones en ámbito al área que corresponde, el 76% del personal no recibe ningún tipo de capacitación.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis que no hay capacitación constante al personal el cual no se cumple lo establecido según en el cronograma de plan anual de capacitación (anexo N° 04).

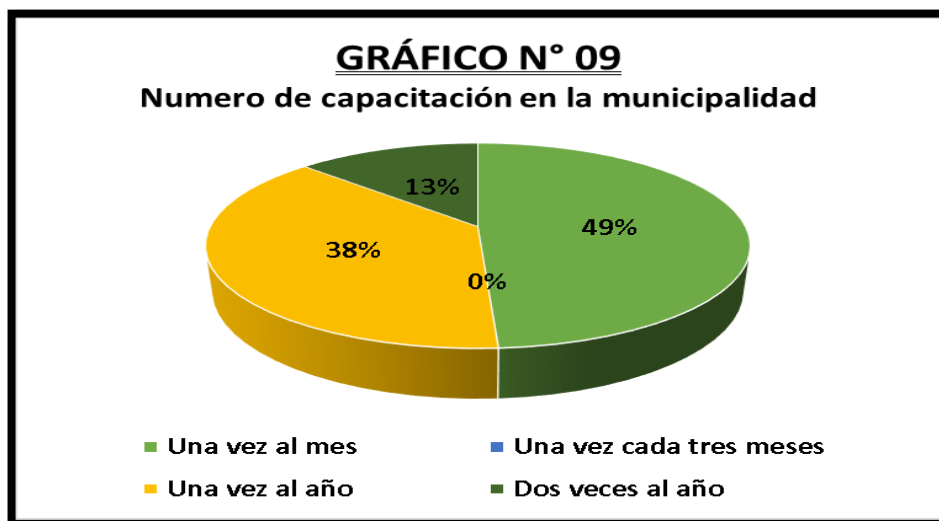
CUADRO N° 09

Número de capacitación que se realiza.

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Una vez al mes	18	48.65
2	Una vez cada tres meses	0	0.00
3	Una vez al año	14	37.84
4	Dos veces al año	5	13.51
TOTAL		37	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.

ELABORACIÓN: Propia



FUENTE: CUADRO N°09

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (9).

De acuerdo al cuadro se observa que el 49% de trabajadores recibe capacitaciones una vez al mes. El 38% de trabajadores reciben capacitación una vez al año, el 13% de trabajadores reciben capacitación en la municipalidad dos veces al año.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis que reciben capacitación una sola vez al mes.

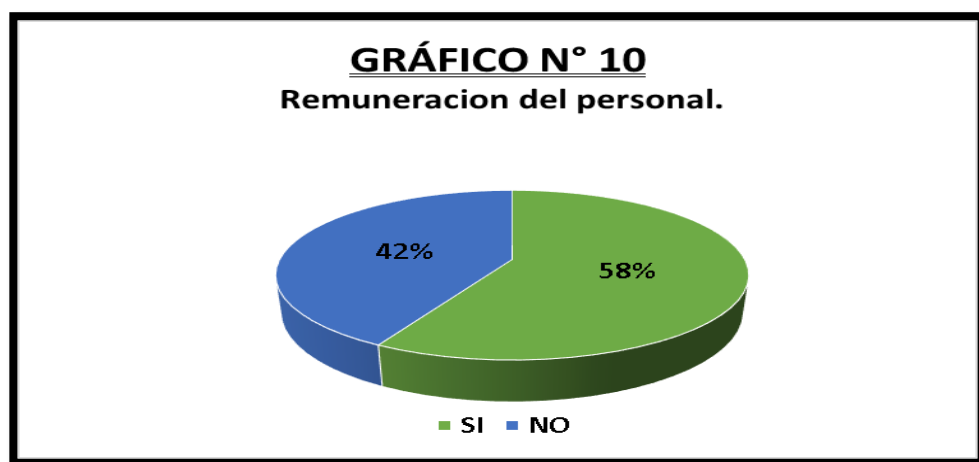
CUADRO N° 10

Remuneración del personal.

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	91	57.96
2	NO	66	42.04
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.

ELABORACIÓN: Propia



FUENTE: CUADRO N°10

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (10).

De acuerdo al cuadro se puede observar que el 58% si está de acuerdo en que la remuneración que recibe, el 42% opina que no están de acuerdo con el sueldo que se les paga debido a que no compensa con el arduo trabajo que realizan.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis si están bien remunerados

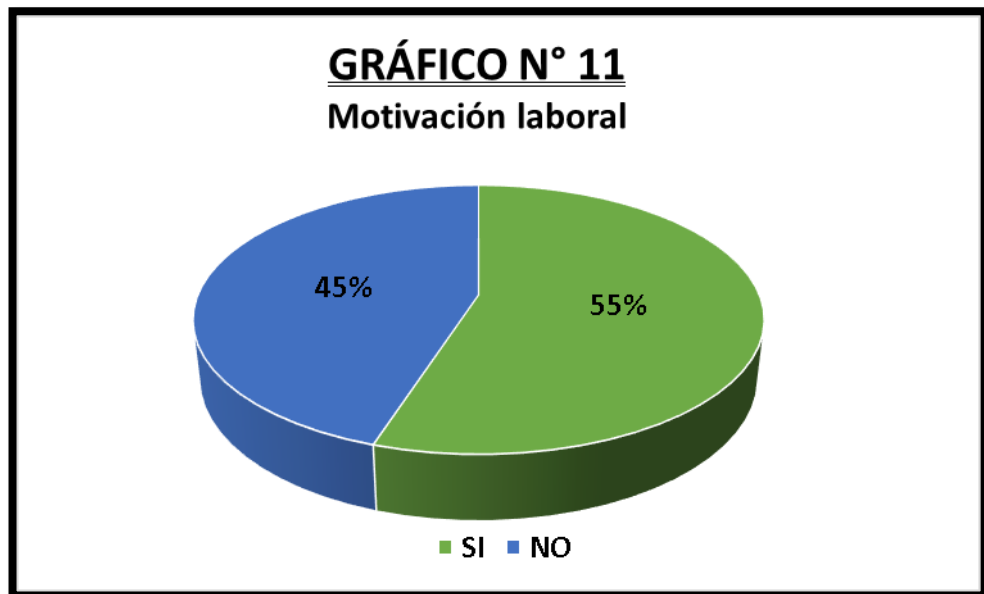
CUADRO N° 11

Motivación laboral

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	86	54.78
2	NO	71	45.22
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.

ELABORACIÓN: Propia



FUENTE: CUADRO N°11

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (11).

De acuerdo al cuadro se puede observar que el 55% si existe motivación laboral en los personales de la municipalidad, el 45% opina que no existe motivación laboral debido hay que algunas necesidades que faltan cubrir sus expectativas como trabajador.

Esto indica según los trabajadores que, si hay la motivación laboral en la Municipalidad de Amarilis.

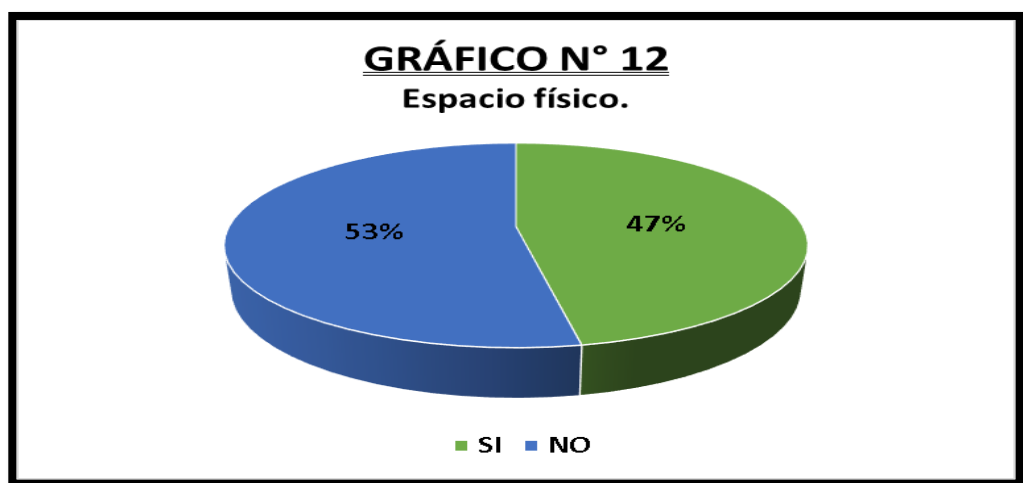
CUADRO N° 12

Espacio físico.

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	74	47.13
2	NO	83	52.87
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.

ELABORACIÓN: Propia



FUENTE: CUADRO N°12

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (12).

El 47% del personal consideran que el espacio físico es el suficiente para el desarrollo de sus actividades, esto se debe a que el personal que trabaja en áreas de producción están capacitados para desempeñar su trabajo, el 53% de personal consideran que el espacio en el que laboran no es el suficiente, esto se debe a que algunas áreas necesitan de mayor espacio para el desarrollo de sus labores.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, el espacio de trabajo es muy reducido.

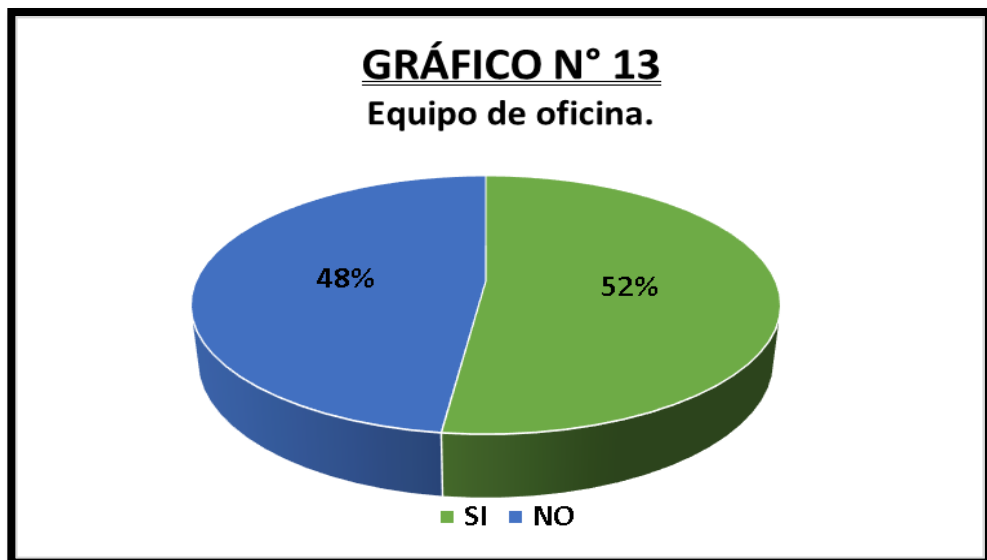
CUADRO N° 13

Equipo de oficina

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	81	51.59
2	NO	76	48.41
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.

ELABORACIÓN: Propia



FUENTE: CUADRO N°13

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (13).

El 52% del personal consideran que cuentan con materiales suficiente para poder desarrollar sus actividades, el 48 % de personal consideran que el que algunos equipos no están en condiciones para el desarrollo de sus labores.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, si cuentan con equipos suficientes para realizar sus actividades.

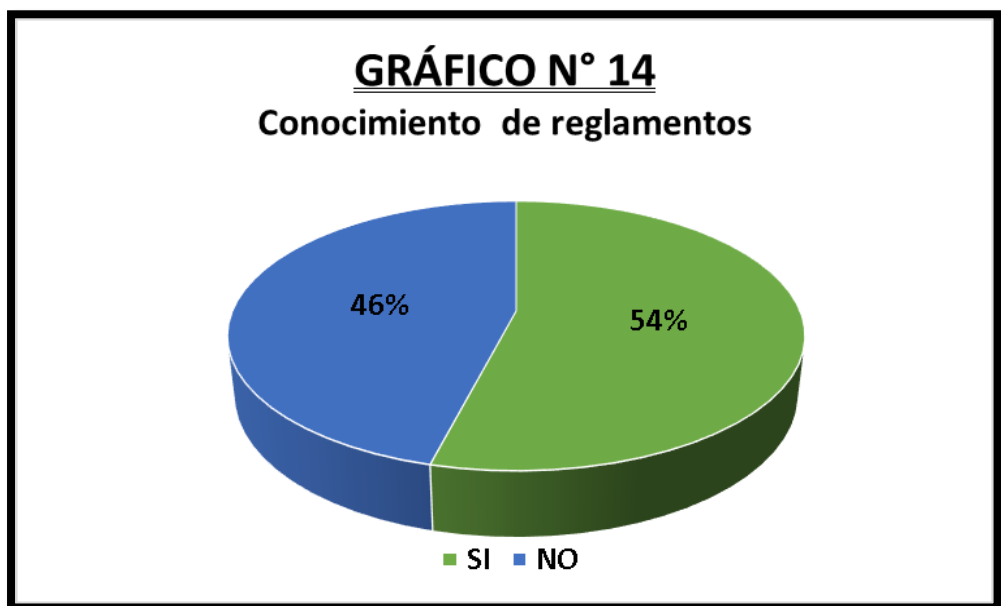
CUADRO N° 14

Conocimiento de reglamentos.

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	85	54.14
2	NO	72	45.86
TOTAL		157	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.

ELABORACIÓN: Propia



FUENTE: CUADRO N°14

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (14).

El 54% de los trabajadores tiene conocimiento sobre los reglamentos dentro de la municipalidad, el 46% de los trabajadores desconocen el reglamento de la institución.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, si tienen un conocimiento de los reglamentos de función.

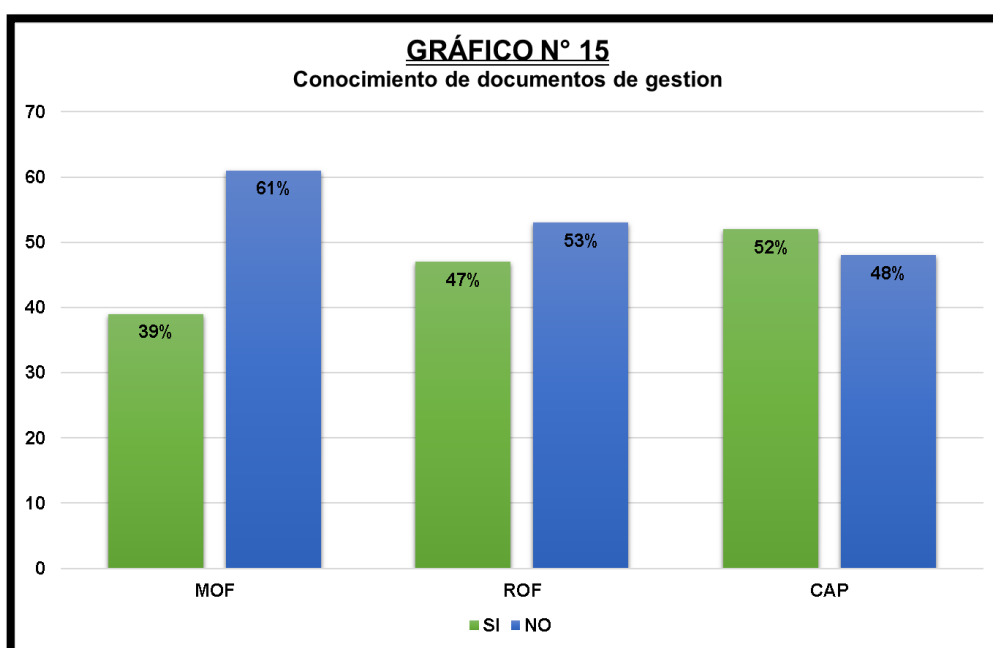
CUADRO N° 15

Conocimientos de documentos de gestión.

Ítem	Alternativa	Frecuencia			Porcentaje		
		MOF	ROF	CAP	MOF	ROF	CAP
1	SI	62	74	81	39.49	47.13	51.59
2	NO	95	83	76	60.51	52.87	48.41
TOTAL		157	157	157	100.00	100.00	100.00

FUENTE: Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad.

ELABORACIÓN: Propia



FUENTE: CUADRO N°15

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (15).

La mayoría de los trabajadores encuestados el 39% si conocen el MOF y el 61% no conocen el MOF. El 47% de trabajadores si conocen el ROF y el 53% no conocen el ROF. El 52% si conocen el CAP y el 48% de trabajadores no tienen conocimiento de los documentos.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, si conocen los documentos de gestión y su funcionamiento de cada uno de ellos.

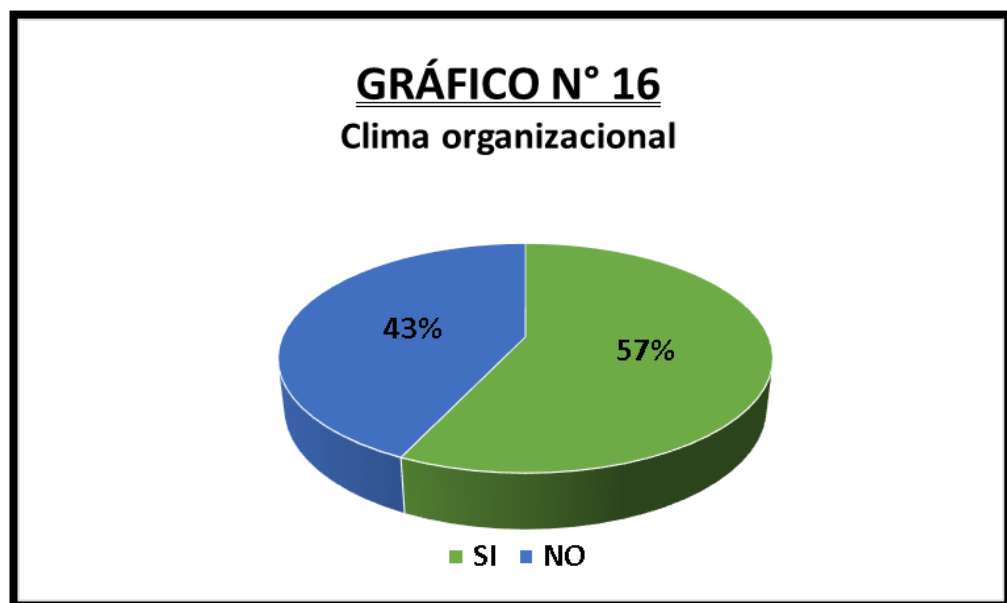
CUADRO N° 16

Clima organizacional

Ítem	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	90	57.32
2	NO	67	42.68
TOTAL		157	100.00

Fuente: Aplicación de la encuesta

Elaboración: Tesista.



FUENTE: CUADRO N°15

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN (16).

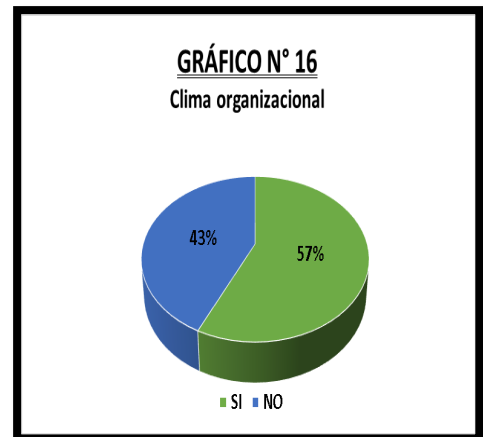
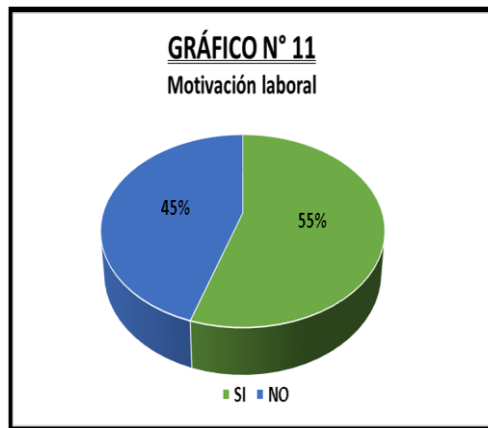
La mayoría de los trabajadores encuestados el 54% si considera que dentro de la municipalidad hay un buen clima laboral y el 43% no consideran que no existe un buen clima laboral debido a que se encuentran incomodo en el área de trabajo en el que laboran.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, si hay clima organizacional.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

La motivación se relaciona significativamente en el clima organizacional en la municipalidad distrital de amarilis 2017.

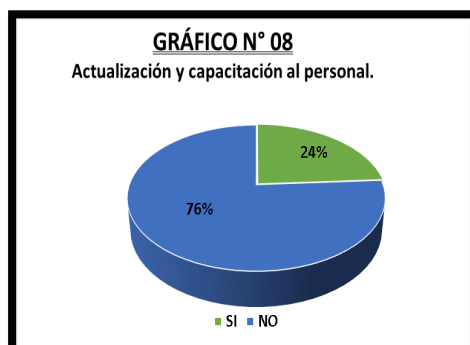


ANALISIS EINTERPRETACION

De acuerdo a la comprobación de hipótesis el porcentaje que nos muestra es positivo ya que los encuestados coinciden en opinar su aplicación correctamente sobre la motivación laboral que permite mejorar el clima organizacional en la con una buena infraestructura, y buena área de trabajo y espacios amplios para que puedan ejercer su trabajo bien. Por lo tanto, se puede afirmar que: la motivación laboral, SI influye en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO

La motivación interna se relaciona significativamente en el clima organizacional en la municipalidad distrital de amarilis 2017.



ANALISIS EINTERPRETACION

De acuerdo a la comprobación de hipótesis el porcentaje que nos muestra es negativo ya que los encuestados coinciden en opinar su aplicación correctamente sobre la capacitación que permite mejorar el clima realizando capacitaciones, y un área de trabajo área cómoda. Por lo tanto, se puede afirmar que: la motivación laboral, SI influye en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 SOBRE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACION LABORAL

Análisis e interpretación gráfico n°11: Para determinar la motivación laboral se ha aplicado una encuesta a los trabajadores de distintas áreas de la municipalidad, el 55% si existe motivación laboral en los personales de la municipalidad, el 45% opina que no existe motivación laboral debido hay que algunas necesidades que faltan cubrir sus expectativas como trabajador.

Esto indica según los trabajadores que, si hay la motivación laboral en la Municipalidad de Amarilis.

Según Serra, D. (2008). Es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable

Opinión del Tesista: Se comprueba que al determinar la motivación laboral aplicado a los trabajadores de la municipalidad como demuestra el grafico n° 11, y se llega al mismo resultado aportado por Elsa Orué Arias, en la conclusión de su tesis titulado, **“inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana”**, Se aplicó Se aplicó una encuesta en una muestra de 187 trabajadores de diversas áreas de la empresa, identificándose cuatro variables para medir la inteligencia emocional: autoconocimiento, automotivación, autocontrol y control de las relaciones interpersonales

5.1.1 SOBRE LA PRIMERA DIMENSIÓN DE MOTIVACIÓN INTRINSECA.

Análisis e interpretación el gráfico n°01: Para determinar la motivación laboral se ha aplicado una encuesta a los trabajadores de distintas áreas de la municipalidad. La mayoría del personal encuestado 89% opina que sí, el trabajo lo llevara a una realización profesional, el 11% opina que no lo llevara a una realización profesional.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, que el trabajo que realiza si lo llevara a una realización profesional y personal dentro de su área de trabajo.

Según la página web <https://www.euroresidentes.com>. La motivación intrínseca no nace con el objetivo de obtener resultados, sino que nace del placer que se obtiene al realizar una tarea, es decir, al proceso de realización en sí. Por ello, una persona intrínsecamente motivada no verá los fracasos como tal, sino como una manera más de aprender ya que su satisfacción reside en el proceso que ha experimentado realizando la tarea, y no esperando resultados derivados de esa realización.

Opinión del Tesista: Se comprueba que al determinar la motivación intrínseca aplicado a los trabajadores de la municipalidad como demuestra el grafico n° 01, y se llega al mismo resultado aportado por Roberto Murrieta Lozano, en la conclusión de su tesis titulado, **“motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia Tingo María”**, Se llega a la conclusión que el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación laboral; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación laboral. El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar modernamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral.

5.1.2. SOBRE LA DIMENSIÓN DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Análisis e interpretación el gráfico n° 07: Para determinar la motivación extrínseca se ha aplicado una encuesta a los trabajadores de distintas áreas de la municipalidad, el 47% tienen muy buena relación con sus compañeros de trabajo, el 39% tienen una buena relación y el 14% de trabajadores tienen una regular relación.

Según la página web <https://www.euroresidentes.com>. los motivos que impulsan a la persona a realizar la acción son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por esas recompensas externas. Con lo que el fin es conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí.

Opinión del Tesista: Se comprueba que al determinar la motivación intrínseca aplicado a los trabajadores de la municipalidad como demuestra el gráfico n° 01, y se llega al mismo resultado aportado por Ecuador, Yolanda Olvera Zapata, en la conclusión de su tesis titulado, **“estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora FURIOIANI obras y proyectos”**, De acuerdo al análisis de los resultados de la investigación referente al estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral, se determinan las siguientes conclusiones: Los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación.

5.2 SOBRE LA VARIABLEDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Análisis e interpretación el gráfico n°16: Para determinar la motivación laboral se ha aplicado una encuesta a los trabajadores de distintas áreas de la municipalidad. Para determinar la motivación extrínseca se ha aplicado una encuesta a los trabajadores de distintas áreas de la municipalidad, La mayoría de los trabajadores encuestados el 54% si considera que dentro de la municipalidad hay un buen clima laboral y el 43% no consideran que no existe un buen clima laboral.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, si hay clima organizacional, solo en cuanto al espacio a simple vista ve podemos visualizar que son áreas pequeñas de trabajo

Según **(CHIAVENATO I. , Administración, 2007)**. El Clima Organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes. De tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta.

Opinión del Tesista: Se comprueba que al determinar el clima aplicado a los trabajadores de la municipalidad como demuestra el grafico n° 16, y se llega al mismo resultado aportado por Pajuelo Villanueva, Daniel Ángel, en la conclusión de su tesis titulado, **“clima organizacional en la calidad de servicio de la corte superior de justicia de Huánuco sede Pachitea, periodo 2016”**, El Clima Organizacional en la Calidad de Servicio de la corte superior de Justicia de Huánuco Sede Pachitea, periodo 2016, se desarrolló en los meses de julio, agosto y setiembre del presente año, en la muestra compuesta por toda la población del personal que laboran en la corte superior de justicia, 13 personas, desde jueces, asistentes judiciales, especialistas de audiencia, asistentes de informática y secretarias. El objetivo principal consistió en determinar la relación que ejerce el clima organizacional en el nivel o calidad de servicio que la corte ofrece a sus usuarios. Por medio del procesamiento estadístico de la información,

se puede conocer que un 30.8% de los trabajadores, manifiesta que está totalmente de acuerdo que dentro de la corte se cuenta con independencia y autonomía para realizar las labores encomendadas y que un 15.4% está de acuerdo que las normas y reglas de convivencia internas son las correctas.

5.2.1. SOBRE LA DIMENSIÓN FACTORES FISICOS.

Análisis e interpretación el gráfico n°12: Para determinar la motivación laboral se ha aplicado una encuesta a los trabajadores de distintas áreas de la municipalidad. El 47% del personal consideran que el espacio físico es el suficiente para el desarrollo de sus actividades, esto se debe a que el personal que trabaja en áreas de producción están capacitados para desempeñar su trabajo, el 53% de personal consideran que el espacio en el que laboran no es el suficiente, esto se debe a que algunas áreas necesitan de mayor espacio para el desarrollo de sus labores.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, no cuentan con espacio suficiente para poder realizar sus actividades, debido a que el espacio es bien reducido.

Según **Amorós E. (2007)**. Comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otro

Opinión del Tesista: Se comprueba que al determinar el factor físico los trabajadores de la municipalidad como demuestra el grafico n° 12, y se llega al mismo resultado aportado por Rodrigo Cristian Cuitiño Nova – Cristian Patricio Rodríguez Lindemann, en la conclusión de su tesis titulado **“Análisis del clima organizacional en el hospital base de puerto MONTT”**. Se pudo constatar que la percepción que tienen los funcionarios de su Organización es regular, debido a que la mediana obtenida es igual a la mediana teórica. Esto significa que el clima existente en el hospital no es alarmante, pero tampoco es favorable para la Organización, por lo cual es necesario realizar mejoras para lograr un ambiente ideal. Analizados los datos, se pudo determinar que existen diferencias

significativas en la percepción que tiene cada funcionario del ambiente en la Organización como una Institución, en comparación con la percepción del ambiente en su respectiva unidad de trabajo, situándose estas diferencias en las dimensiones Estructura, Calidez, Apoyo, Estilo de supervisión y Motivación laboral. Debido a que se obtuvo como resultado, que sólo nueve de las 14 dimensiones fueron evaluadas iguales, para la alternativa totalidad y la alternativa unidad o sección, se acepta la hipótesis planteada, la cual es: “Existen diferencias significativas, en la percepción que tiene cada funcionario, del ambiente en la Organización como una institución en comparación con la percepción del ambiente en su respectiva unidad de trabajo.

5.2.2. SOBRE LA DIMENSION ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Análisis e interpretación el gráfico n°14: Para determinar la motivación laboral se ha aplicado una encuesta a los trabajadores de distintas áreas de la municipalidad. El 54% de los trabajadores tiene conocimiento sobre los reglamentos dentro de la municipalidad, el 46% de los trabajadores desconocen el reglamento de la institución.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, si tienen un conocimiento de los reglamentos de función.

Según **BENJAMIN F. E (1988)**. La finalidad de una estructura organizacional es formar un sistema de papeles que han de desarrollar los miembros de una entidad para trabajar juntos de forma óptima y que se alcancen las metas sujetas en la planificación.

Opinión del Tesista: Se comprueba que al determinar la estructura organizacional los trabajadores de la municipalidad como demuestra el gráfico n° 14, y se llega al mismo resultado aportado por Jorge A. Alva Fructoso, Luz A. Domínguez Díaz, en la conclusión de su tesis titulado “**clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote**”, Se determinó que sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que la comunicación y las condiciones

laborales son las dimensiones del clima organizacional más determinantes para la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

CONCLUSIONES

1. Se determinó cómo se relaciona la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, como se puede apreciar en el grafico n° 11, se puede observar que el 64% si existe motivación laboral en los personales de la municipalidad, el 36% opina que no existe motivación laboral debido hay que algunas necesidades que faltan cubrir sus expectativas como trabajador.

Esto indica según los trabajadores que, si hay la motivación laboral en la Municipalidad de Amarilis.

2. Se analizó cómo se relaciona la motivación intrínseca en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, como se puede observar en el grafico n° 01, La mayoría del personal encuestado (89%) opina que sí, el trabajo lo llevara a una realización profesional, el 11% opina que no lo llevara a una realización profesional.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, que el trabajo que realiza si lo llevara a una realización profesional y personal dentro de su área de trabajo.

3. Se analizó cómo se relaciona la motivación extrínseca en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, como se puede observar en el grafico n° 08, se observa que el 24% recibe capacitaciones en ámbito al área que corresponde, el 76% del personal no recibe ningún tipo de capacitación.

Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis que no hay capacitación constantante al personal el cual no se cumple lo establecido según en el cronograma de plan anual de capacitación (anexo N° 04).

RECOMENDACIONES

1. La Municipalidad de Amarilis debe mejorar en cuanto a la motivación laboral, motivando en diferentes rangos como reconocimientos a través de descansos, elección de vacaciones y viajes de capacitación. Asimismo, es necesario implementar la nueva Ley del Servicio Civil la cual consta de reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años porque actualmente los sueldos están congelados y las carreras estancadas. Por ello, la reforma del servicio civil es clave para lograr un mejor servicio público al mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.
2. La Municipalidad de Amarilis debe mejorar en a la motivación intrínseca en cuanto a la realización, que cada personal debe ser contratado específicamente de acuerdo a su perfil para cada área para que así el personal mejor empeño en el trabajo que está realizando.
3. La Municipalidad de Amarilis debe mejorar en cuantos a la motivación extrínseca en cuanto a la capacitación del personal cumpliendo el cronograma de actividades para la capacitación anexo n° 4, establecido la municipalidad.
4. La percepción de los trabajadores con respecto al ambiente físico de la Municipalidad de Amarilis, no es adecuado para el personal por lo tanto la Municipalidad debería brindar un ambiente amplio de trabajo con condiciones ambientales físicas que actúen de manera positiva sobre los sentidos humanos. Para lograr esto la Municipalidad debería de establecer programas de higiene laboral los cuales estén relacionados con: Ambiente físico de trabajo: El cual implique:
 - Iluminación adecuada a cada tipo de actividad.
 - Evaluación de máquina y equipos de manera que los adecuen a las características humana.
 - Mesas e instalaciones ajustadas a las necesidades de las personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

5. **ABRAHAM MASLOW .M (1991).** Motivation and personality. Editorial días de santos. Madrid- España. pág. 87
6. **BENJAMIN F. E (1988).** Organización de empresas. Editorial McGRAW-HILL INTERAMERICANA. Mexico. pag. 124.
7. **BETZHOLD (2006),** Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México. Escenarios Vol. 8, No. 2, Julio-diciembre de 2010, págs. 41-50.
8. **CHIAVENATO, I. (2011).** Administración de recursos humanos. Quinta editorial. México, pág. 68.
9. **CHIAVENATO I. (2003).** Gestión de talento humano. Editorial S.A México, pág. 179, 450.
10. **CHIAVENATO I. (2007).** Administración de recursos humanos. MCGRAW- HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A DE C.V. México, pág. 28.
11. **NEWSTROM, J. (2011).** Comportamiento humano en el trabajo. Editorial McGraw- Hill. México, pág. 108.
12. **ROBBINS, S. y JUDGE, T. (2009).** Comportamiento organizacional. Editorial Pearson educación. México, Pág. 175,226, 240.
13. **ROBBINS, S. y JUDGE, T. (2013).** Comportamiento organizacional. Editorial Pearson educación. México, Pág. 203, 205.
14. **ROBERTO H.S.(2010).** Metodología de la investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Pag. 7, 80.
15. **SERRA, D. (2008).** Psicología de la Motivación. Editorial ciencias médicas, Bahamas, pág. 53.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS VIRTUALES

4. <http://gestion.pe/noticias-de-haygroup-peru>
5. <https://www.euroresidentes.com>
6. <https://www.definicionabc.com/general/capacitacion>
7. <https://www.definicionabc.com/social/remuneracion>
8. <https://definiciona.com/equipo-de-oficina>
9. <http://www.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Anexo 01: “Motivación Laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION			DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	METODOLOGIA	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO
			Variable	Dimensión	Indicador			
General ¿Cómo se relaciona la Motivación Laboral en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017? Específicos <ul style="list-style-type: none">¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017?¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017?	General Determinar cómo se relaciona la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017 Específicos <ul style="list-style-type: none">Analizar cómo se relaciona la motivación intrínseca en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017Analizar cómo se relaciona la motivación extrínseca en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017	General La motivación laboral se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Municipalidad de Amarilis 2017. Específicas <ul style="list-style-type: none">La motivación extrínseca se relaciona significativamente en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017La motivación extrínseca se relaciona significativamente en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017	V.I Motivación laboral	Motivación intrínseca	Autorrealización	No experimental - Transversal	Tipo de Investigación Descriptiva – Correlacional Alcance Descriptivo - Correlacional Enfoque Investigación Cuantitativa	Población: Está constituida por 263 trabajadores de municipalidad distrital de AMARILIS la determinación de la muestra se tomó trabajadores Muestra 157 trabajadores de la municipalidad
					Necesidad de seguridad			
				Motivación extrínseca	Sistema de rotación del personal			
					Capacidad de Comunicación			
					Nivel de capacitación			
			Nivel de remuneración					
			V.D CLIMA ORGANIZACIONAL	Factores físicos	Distribución de espacio			
Equipos de oficina								
Estructura organizacional	Nivel de conocimiento de la normatividad							

FUENTE: Elaboración propia.

ANEXO N°02

CUESTIONARIO

ID

Título de la investigación: “MOTIVACION LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2017”.

Objetivo: Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de la municipalidad distrital de amarilis 2017.

Responsable: Karin patricia Huayanay Bullon.

Instrucciones. El presente instrumento será llenado con información verídica, extraída de los trabajadores de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS.

Marcar o escribir con letra legible a fin de que la información sea comprensible.

Gracias por su colaboración.

a) A continuación, llene los datos referentes a Ud.

Indique su condición laboral. Nombrado () contratados ()

Edad:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Estado civil: soltero () casado () divorciado () conviviente ()

Grado de nivel alcanzado: Primaria () Secundaria () Superior ()
Maestría () Doctorado ()

Tiempo de servicio en la Municipalidad: menos de 1 año () 2-3 años()
4- 5 años() 6- más años()

Área de trabajo en el que labora.

Alcaldía	
Gerencia municipal	
Gerencia de administración	
Gerencia de planeamiento y presupuesto	
Gerencia de medio ambiente y desarrollo económico	
Gerencia de seguridad ciudadana	
Gerencia de desarrollo social	
Gerencia de rentas	
Gerencia de desarrollo urbano y rural	
Secretaria general	

Fuente: elaboración propia

b) Responde cada pregunta con respecto a Motivación Laboral.

1. ¿Cree usted que el trabajo que realiza lo llevará a una realización personal y/o profesional?
Si () No()

2. ¿El puesto que ocupa actualmente está acorde a su formación profesional?
Si () No()
3. ¿Actualmente siente que el trabajo que hace es importante y válido para usted?
Si() No()
4. ¿Cree Ud. que el puesto de trabajo que tiene es seguro y estable?
Si() No()
5. ¿Usted está de acuerdo con las rotaciones que se realizan dentro de la institución?
Si() No()
6. ¿Considera usted QUE EL tipo de comunicación entre el jefe y subordinado es adecuado?
Si () No()
7. ¿Cómo calificaría la relación laboral con sus compañeros de trabajo?
Buena () Muy buena () Mala () Regular () Pésima ()
8. ¿La municipalidad brinda programas de actualización y capacitación para la personal?
Si() No()
9. ¿Con que frecuencia usted recibe capacitación en la municipalidad?

Una vez al mes	
Una vez cada tres meses	
Una vez al año	
Dos veces al año	

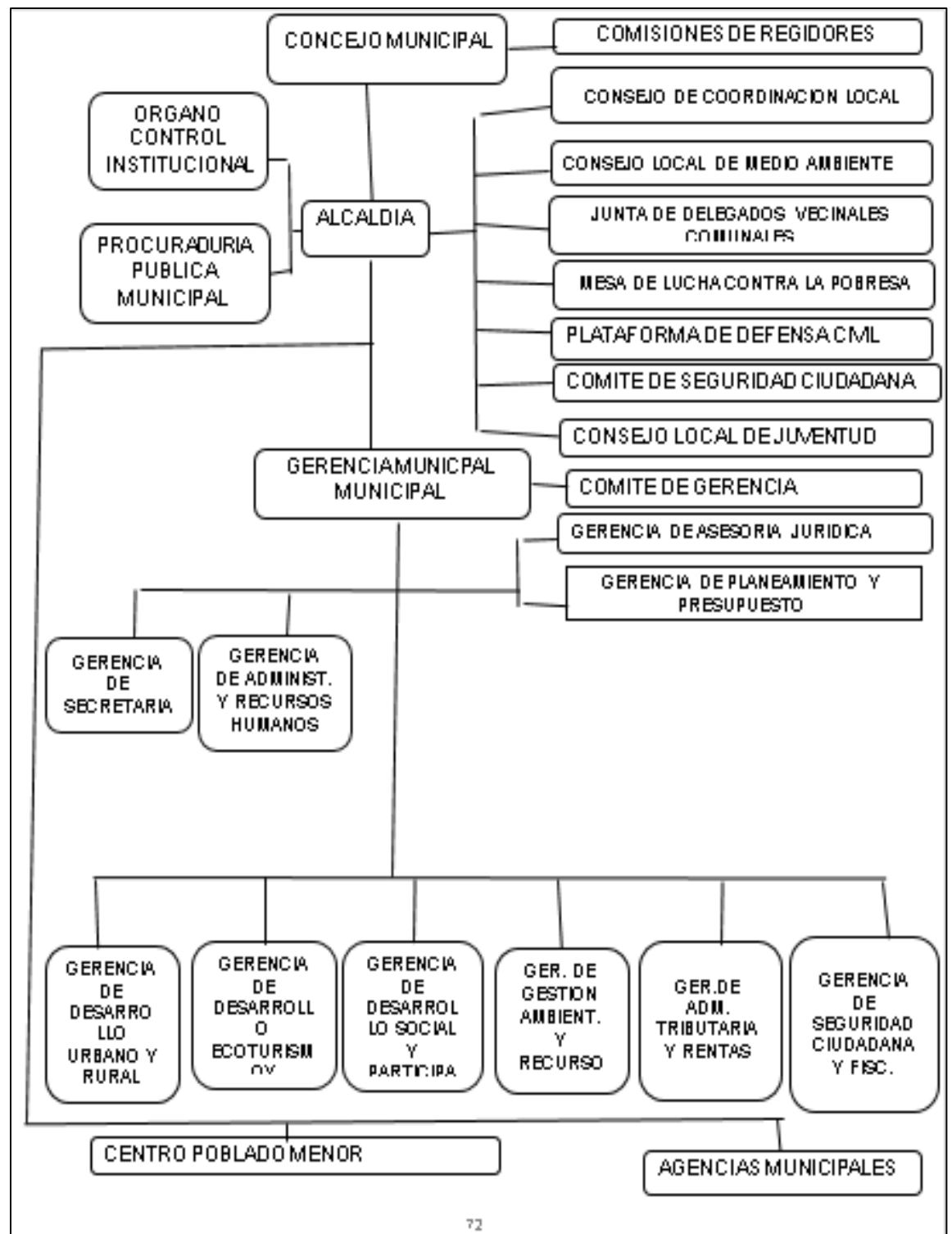
10. ¿Considera usted que está bien remunerado de acorde al trabajo que realiza en la municipalidad?
Si() No()
11. ¿Considera usted que existe motivación laboral en la Municipalidad?
Si() No()

c) Responde cada pregunta con respecto a Clima Organizacional.

1. ¿El espacio físico es el suficiente para el desarrollo de sus labores?
Si() No()
 2. ¿Usted cuenta con equipo adecuado para realizar su trabajo?
Si() No()
 3. ¿Usted conoce los reglamentos de la municipalidad?
Si() No()
 4. ¿Qué tipo de documentos conoce?
- | | | |
|-----|----------|-----------|
| MOF | Si() | No () |
| ROF | Si() | No () |
| CAP | Si() | No () |
5. ¿Considera usted que dentro de la Municipalidad existe buen clima organizacional?
Si() No()

ANEXO N°03

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA CAPACITACION

N°	CAPACITACIÓN	OBJETIVO	POBLACION	CONVENIO PARA PROGRAMA	FECHA DE PROGRAMACI ON	FECHA DE REALIZACION	PRESUPUESTO	NUMERO DE PARTICIPANTES	ESTADO	CUMPLIMIEN TO
1	Motivación Institucional	Recibir la orientación y lineamiento necesario para el desarrollo de la entidad	empleados y obreros de todo los regimenes laborales	NA	MAYO	15	N/A	107	PENDIENTE	0%
2	Liderazgo, Identificación con la Entidad	Recibir la orientación y lineamiento necesario para el desarrollo de la entidad	empleados y obreros de todo los regimenes laborales	NA	MAYO	16	N/A	107	PENDIENTE	0%
3	Charlas para Clima laboral, Comunicación Estrategia, Direccionamiento, Bienestar y Estímulos.	Recibir la orientación y lineamiento necesario para el desarrollo de la entidad	empleados y obreros de todo los regimenes laborales	NA	JUNIO	17	N/A	107	PENDIENTE	0%
4	Liderazgo, trabajo en equipo, organización del tiempo y de reuniones, gestión del conocimiento.	Recibir la orientación y lineamiento necesario para el desarrollo de la entidad	empleados y obreros de todo los regimenes laborales	NA	JULIO	18	N/A	107	PENDIENTE	0%
5	Gestión del Cambio, Administración por valores	Recibir la orientación y lineamiento necesario para el desarrollo de la entidad	empleados y obreros de todo los regimenes laborales	NA	AGOSTO	19	N/A	107	PENDIENTE	0%



GALERIA FOTOGRAFICA

FOTOGRAFÍA N° 01
OFICINA DE ALCALDIA



FOTOGRAFÍA N° 02
GERENTE DE LA MUNICIAPALIDAD DE AMARILIS



FOTOGRAFÍA N°03
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS.



FOTOGRAFÍA N°04
PERSONAL DEL AREA DE RENTAS.



FOTOGRAFÍA N°05
ASISTENTA DE ALCALDIA

